

在一场研讨会上,面对如何提高外卖员、快递员等从业者的工伤保障水平,专业人士展开讨论——

工伤赔偿最大难点是劳动关系难确定

阅读提示

43岁的饿了么骑手韩某伟在配送了33单外卖后,倒在了第34单外卖配送途中。一时间,外卖员、快递员等从业者的工伤保障问题再次引发热议。而不久前在一场关于非正规就业工伤保障问题研讨会上,外卖员对于工伤保障“不敢奢求”的态度,更是引人深思。如何给非正规就业者工伤保障撑起法律保护伞,参会各方展开讨论。

本报记者 周倩

“可能和大家讨论的不一样,我和我周围大部分快递员都不太在意工伤保险。我们最在意的是一单能挣多少?今天能挣多少?因为没有发生的事情对我们来说太遥远了。”

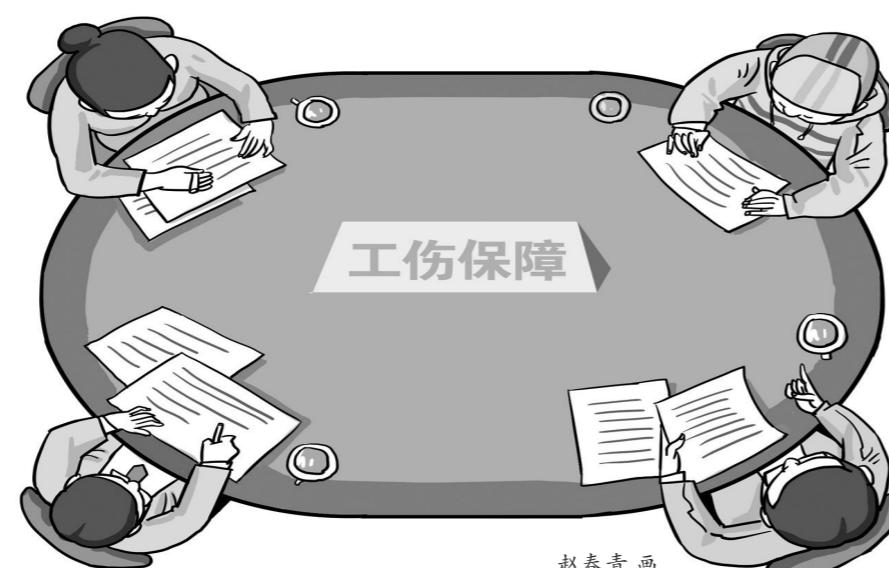
2020年12月15日,在一场非正规就业工伤保障问题研讨会上,外卖员陈国江(化名)在回答专家关于“如果设计一个方案,由平台与外卖员各自出一定比例的费用,用来给平台从业者上工伤保险,你们能接受吗?”这一提问时说。

3元的意外险有何用?

“我的一个兄弟被平台拉黑了,他干了三年的外卖员,说不让干就不让干了,可是他已经习惯当外卖员,于是用别人账号注册,继续跑单,上个月他下车祸差点被截肢,治疗花了20万元,保险不给赔。”陈国江说,“我们连职业保障都没有,工伤保障更不敢奢求。”

据北京义联发起的《北京地区网约配送员职业伤害调查报告(2020)》调查显示,外卖骑手在与平台签约时根本不知道合约内容,不了解合约性质。关于工伤保险,只有平台给报的意外险,发生事故时平台不会赔偿,而意外险发挥的实际作用十分有限,骑手对理赔条款的规则不理解,许多情况下骑手根本无法获得损失赔偿。

根据我国《社会保险法》,只有与特定用人单位具有劳动关系的职工才能享受工伤保险。而非正规就业人员中有相当一部分劳动者因为劳动关系模糊不清,导致这一群体不



60.3%的外卖配送员选择“交通事故风险大”。

一边争议一边实践

“我们愿意承担工伤保险的保险费用,但不希望额外支付商业保险费用。”陈国江认为目前这种强制性的意外险没起到保障作用,“有一次我在送餐途中发生交通事故,事故鉴定我负70%责任,对方负30%,我花了7000多元,保险公司一分没赔。”

“平台认为外卖员不是自己的员工,比如一家公司众包的模式,平台把自己变成了一个居间的角色。”黄乐平认为,工伤赔偿最大的难点在于骑手与平台之间的劳动关系难确定。

“平台从业者中有很大一部分是有劳动关系的。”中国社会科学院法学研究所研究员王天玉告诉记者,“但由于平台在运作过程中,往往通过代理商来雇佣专送骑手,有些代理商管理不规范,导致他们的劳动关系被模糊了。”

近两年,如何让非正规就业从业人员工伤有保障的呼声越来越高。据了解,有些地方已通过地方立法的形式,着手解决。2020年8月浙江衢州市制定《新业态从业人员职业伤害保障试行办法》,将全市1万余名“外卖骑手”“快递小哥”等新业态从业人员纳入工伤保障范围。

“直接将非正规就业者纳入现有工伤保险制度中,会打破《工伤保险条例》的适用边界,没办法完全适应新就业形态的种类和发展趋势。”王天玉认为,应该根据职业风险建立有针对性的、具体行业的一个小小的职业保障制度,比如针对外卖配送的职业风险就可以制定专门的职业保障制度。

研讨会上,人力资源和社会保障部工伤保险处杨榕表示,人社部关于对新业态人员参加职业伤害保险工作一直在进展之中,并分析比较了将新业态群体纳入现有工伤保险制度和为新业态群体新工伤保险制度这两种做法各自的优势和劣势,提出在进行抉择时应当考虑该群体的实际需求和意愿。

中国劳动和社会保障科学研究院助理研究员翁仁木建议,新业态群体的职业伤害保障应当在借鉴地方和域外经验的基础上创新,并落实平台和代理商的职业保障责任。

中国人民大学劳动人事学院副教授孙树菡提出,新业态群体的工伤保险制度可以先建立,之后逐步在实施中完善。

对未在工信部备案,非法运营、违法上路、扰乱秩序的电动三四轮车高限处罚

北京集中整治涉电动三四轮车违法犯罪

本报讯(记者周倩)针对电动三四轮车路面违法突出、交通事故多发、群众反映强烈的情况,北京市公安局自去年12月底启动了非法电动三四轮车集中整治行动,积极配合有关部门,针对非法运输、销售、存储等“源头”环节,开展重拳整治,全力挤压电动三四轮车违法犯罪空间。

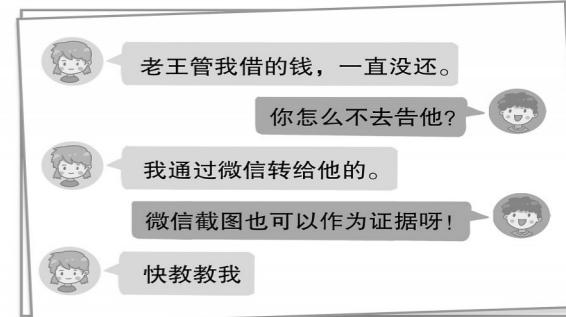
截至目前,共查获非法电动三四轮车1165辆,并已全部移交市场监管部门查处;依法刑事拘留销售伪劣产品犯罪嫌疑人12名,查处非法运营载客扰序人员160人。

据悉,专项行动启动以来,北京市公安局会同交通、城管等部门,强化联合执法、综合整治,采取动态布控、高峰时段卡控等措施,严格落实“非法运营、违法上路、扰乱秩序”三证同取和“人员双拘、人车双罚”高限处罚,对未在工信部备案且符合立案标准的迅速开展侦查打击。期间,共查处非法运营载客扰序人员160人,查扣移交各类车辆94辆。12月31日,北京市公安局会同市场监管部门,在西城、朝阳、顺义、密云查处多个电动三四轮车非法销售门店、库房,刑事拘留袁某某(男,42岁)等嫌疑人12名,查扣电动三轮车18辆、四轮车84辆。

此外,北京市公安局联合交通、市场监管、城管执法等部门,组建联合执法队,对非法电动三四轮车销售、存储、拼改装、维修企业、门店开展多波次联合执法行动。不断加大54个公安检查站、109个乡村卡口盘查检查力度,重点拦截盘查载有非法电动三四轮车辆及电池等配件的运输车辆,最大限度阻断非法车辆进京渠道。期间,共拦截非法运输车辆112辆,查获非法电动三四轮车1165辆,并已全部移交市场监管部门查处。组织开展全市电动三四轮车保有量静态摸排,以社区、内部单位,以及非法销售、拼改装、维修门店和组装存储非法车辆的出租房、仓库,非法车辆电商平台、微信群组等为重点,建立基础台账,梳理发现相关违法犯罪线索,为深入推进电动三四轮车综合治理奠定坚实基础。

据介绍,下一步北京市公安局将持续加大涉电动三四轮车违法犯罪线索梳理汇总,强化深挖彻查,波次开展集中收网,落实全链条打击。同时,进一步固化完善“并肩治乱、齐抓共管”常态长效机制,全面强化路面执法,确保首都交通秩序持续向好。

微信记录如何取证,你会吗?



微信记录分两类

1 一类是文字聊天记录、微信语音记录、微信视频记录。
要注意不能删减,截图时要附上双方个人信息页。

2 另一类是支付、转账、红包的支付转账记录。
一旦有金钱往来,微信记录必须保存原始转账支付等记录,仅有截屏无法证明真实性,还要附上转账记录。

提供微信记录作为证据需注意

1 手机相当于一个“证据原件”
提供聊天双方的个人信息界面截图

2 提供完整的聊天记录

取证困难怎么办?
可以向法院申请调取微信证据
根据《民事诉讼法》第六十四条第二款规定:“当事人及其诉讼代理人因客观原因不能自行收集的证据,人民法院应当调查收集。”

温馨小贴士

微信截图千万不要用美图秀秀或者PS等软件编辑
涉及到重要内容的聊天记录千万别删除,如果更换了手机,也请记得备份原数据哦!

策划:周倩 | 制图:雷宇翔

G 法问

部门没了,解除合同就不用给补偿金吗

本期主持人 本报记者 柳姗姗

读者来信

编辑您好!

2008年1月,我入职现在的公司,一直很稳定,企业经济效益也特别好。今年,公司领导开会说,因业务发展需要,要把我所在的部门单独分立出来,成立一个新公司,但我不想新公司,还想继续留在现在的公司。

对此,公司领导表示,我必须去新公司,因为我原有的岗位和业务内容都已转由新公司做,原公司已经调整了经营范围。如果我不同意,只能解除劳动合同,也不支付我经济补偿金,这让我很苦恼。

请问,公司以生产经营发生重大变化为由解除劳动合同,就不需要支付经济补偿金吗?

长春王先生

为您释疑

王先生您好!

《劳动法》第十六条规定了劳动合同的概念,即“劳动合同是劳动者和用人单位之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议”。按照双方签订的劳动合同的具体协议内容,劳动者成为用人单位的一员并承担相应的工作任务,须遵守用人单位制定的不违反法律禁止性规定的劳动规则和其他规章制度。《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》等法律法规也明确了合同解除的规定。

根据您所提供的信息来看,公司的的确是因为生产经营的需要调整经营范围,原来签订的劳动合同已经无法继续履行,应当属于《劳动合同法》第四十条规定的非过失性解除制度。

根据《劳动合同法》第四十六条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:……(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同时,用人单位同意解除劳动合同,但不支付经济补偿金是不对的,应当根据此条规定向您支付经济补偿金。

《劳动合同法》第四十条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:……(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

您的公司应当属于本条规定的第三种情形,公司在提前三十日以书面形式通知您本人或者额外支付您一个月工资后,可以解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第四十六条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:……(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同时,用人单位同意解除劳动合同,但不支付经济补偿金是不对的,应当根据此条规定向您支付经济补偿金。

广东广和(长春)律师事务所 王雨琦

G 说案

以缺少劳动期限、工资报酬等内容的《员工入职表》代替劳动合同

单位未签劳动合同被判赔偿二倍工资

本报记者 丛民 本报通讯员 王越

案情回顾

2019年4月9日,王某入职某健康科技公司从事会计工作。入职时,王某按照公司的要求填写了《员工入职表》,填写的内容有个人情况、家庭情况及简历等,公司总经理签字确认。双方未签订书面劳动合同,公司方面亦没有为其缴纳社保。王某经过两个月的试用期后,第三个月拿到转正之后的月工资4000元。而实习期月工资为3500元。2019年8月23日王某自愿向公司提出离职申请,双方解除劳动合同。随后王某以本人与公司未签订劳动合同为由,向公司提出支付双倍工资差额,遭到拒绝。为此,王某诉诸法律为自己讨要说法。经过劳动仲裁又诉至法院。山东济南市高新区法院公开审理了此案。

庭审过程

法庭上,某健康科技公司认为,入职表中包含了劳动合同的部分主要内容,该员工登

记表可视为劳动合同,故不应支付二倍工资。王某则认为其填写的《员工入职表》仅涉及本人、家庭情况及简历等,以及工作职位,入职表根本不具备劳动合同的必要要素,不能替代劳动合同。

法院认为,王某自2019年4月9日至某健康科技公司从事会计工作,双方虽未签订书面的劳动合同,但已建立事实上的劳动关系。对于某健康科技公司提出的《员工入职表》即为双方劳动关系的主张,法院认为,劳动合同是用人单位与劳动者之间确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。而该《员工入职表》仅涉及王某的个人、家庭情况及简历等,仅载明了职位为财务,并未涉及劳动者的薪酬标准、试用期限、合同期限等内容,通过该《员工入职表》无法确定劳动者与用人单位之间的权利义务,因此,该《员工入职表》并不具备劳动合同的基本要素。某健康科技公司的该项主张,于法无据,法院依法不予支持。

审判结果

根据我国《劳动合同法》第八十二条的规定,

【法官说法】

《劳动合同法》增设二倍工资的惩罚,其立法目的在于提高书面劳动合同签订率、明晰劳动关系中的权利义务而非劳动者可以从中谋取超出劳动报酬的额外利益。所以,对于故意未签订书面劳动合同的用人单位要进行惩罚。

值得一提的是,现实中,名为“劳动合同”的文件不一定就是劳动合同,名为“劳动合同”也未必就不是劳动合同,关键在于其内容。如果《员工入职表》载明

了工作岗位、劳动期限、工资报酬等,而且员工按照《员工入职申请表》所载明的岗位从事具体工作,用人单位也按表中约定报酬履行了向员工支付劳动报酬的义务。该《员工入职申请表》就具备劳动合同的要件,实现了书面劳动合同的功能。因此,也要防止存在“不当得利”心理的员工,利用用人单位非故意未签订名为“劳动合同”文件而进行“劳动碰瓷”行为。